

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Кафедра информатики и математики

КУРСОВАЯ РАБОТА

РЫНОК ТРУДА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В РФ

Работу выполнил \_\_\_\_\_ *Е.В. Савина* \_\_\_\_\_ Савина Е.В.  
(Подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Филиал ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Новороссийск курс 1 ОФО

Направление 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) Финансы и кредит

Научный руководитель

Доцент, канд.экон.наук, доцент \_\_\_\_\_ *Я.Г. Небылова* \_\_\_\_\_ Небылова Я.Г.  
(Подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Нормоконтролер

Доцент, канд.экон.наук \_\_\_\_\_ *О.С. Хлусова* \_\_\_\_\_ Хлусова О.С.  
(Подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Краснодар 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Рынок труда и его характеристики .....	5
1.1 Сущность и структура рынка труда.....	5
1.2 Элементы рынка труда и их экономическое значение .....	12
2 Анализ рынка труда .....	15
2.1 Исследование мирового рынка труда и тенденции его развития.....	15
2.2 Исследование состояния рынка труда в РФ.....	19
Заключение .....	25
Список использованных источников .....	26

## ВВЕДЕНИЕ

Рыночная экономика – это форма экономической организации общества, которая основана на функционировании системы различных рынков, которые обеспечивают согласования спроса и предложения услуг и товаров. В этой системе свое особое место занимает рынок одного из основных факторов производства – труда.

На рынке труда взаимодействуют интересы работодателей и наёмных работников, которые представляют государственные, общественные, муниципальные и частные организации (юридические лица) и физические лица.

Отношения, которые складываются на рынке труда, имеют определенно-выраженный характер – социально-экономический, они касаются насущных потребностей большой доли населения страны.

Через механизмы рынка труда устанавливаются оплата труда и уровни занятости населения. Рынок труда в России сложен и противоречив, в нем проявляются как общие закономерности, которые имеют место быть в разных странах мира, так и отдельные, характерные только для нашего государства процессы и явления.

Целью курсовой работы является анализ российского рынка труда и выявление его особенностей.

В соответствии с целью курсовой работы были поставлены следующие задачи:

- 1) рассмотреть сущность и структуру рынка труда;
- 2) изучение элементов рынка труда и их экономическая значимость;
- 3) проанализировать состояние мирового рынка труда;
- 4) изучить статистику международного рынка труда;
- 5) проанализировать состояние рынка труда Российской Федерации.

Практическая значимость курсовой работы заключается в применении полученных, в результате исследования, данных для дальнейшего использования их обучающимися, при более глубоком изучении данной темы, написания статей, рефератов и т.д.

Основным методом исследования, используемым при написании работы, является систематический анализ. Также в работе использовались теоретический, логический и другие методы.

При написании курсовой работы была использована различная литература: статистические данные, учебные издания, а также были изучены электронные ресурсы.

Объектом исследования курсовой работы является Российская Федерация, а предметом исследования является мировой и российский рынки труда.

# 1 Рынок труда и его характеристики

## 1.1 Сущность и структура рынка труда

Рынок труда – это система социально-экономических отношений, которые возникают между работодателем, формирующим спрос на рабочую силу, и наемными работниками, которые предлагают свои услуги труда. Такие отношения регулируются институциональными условиями, создающимися государством.

Структурными элементами рынка труда являются:

- 1) субъекты и механизм (спрос и предложение);
- 2) цена труда (заработная плата);
- 3) конкуренция;
- 4) инфраструктура и институты рынка труда;
- 5) конъюнктура рынка труда;
- 6) государственная политика в области рынка труда.

В более общем виде субъектами рынка труда являются работодатели, наемные работники, государство. При более подробном рассмотрении стоит обозначить субъекты предложения труда и субъекты спроса на труд.

Субъектами спроса на труд являются:

- 1) некоммерческие организации;
- 2) фирмы;
- 3) государство (бюджетные власти, органы муниципальной и государственной власти);
- 4) домашние хозяйства, которые нанимают работников.

Субъектами предложения на труд являются:

- 1) объединения наемных работников;
- 2) отдельные домохозяйства;
- 3) государственная служба занятости;
- 4) коммерческие организационные структуры, которые оказывают на платной основе работодателям услуги по подбору персонала.

Конъюнктура рынка – это временная ситуация на рынке труда, которая складывается в результате взаимодействия спроса на труд и предложения труда, а также влияния на рынок труда институтов и государства; это определенные условия для функционирования рынка труда.

Конъюнктура трудового рынка может быть:

- 1) трудоизбыточной, когда наблюдается избыток предложения труда, т.е. безработица;
- 2) трудодефицитной, когда наблюдается преобладание спроса на труд над его предложением;
- 3) равновесной, когда наблюдается сбалансированность спроса на труд и его предложением.

Инфраструктура рынка труда – это совокупность учреждений, институтов и организаций разных видов собственности, которые обеспечивают жизнедеятельность рынка труда.

Институты рынка труда - это ценностно-поведенческие отношения, неформальные и формальные правила и нормы, во взаимодействии косвенно или прямо оказывающие влияние на рынок труда, а также система мер по их формированию, развитию, изменению, контролю, реализации и система санкций, которая сопровождает их деятельность.

Основными элементами инфраструктуры рынка труда в РФ являются:

- 1) министерство труда и социальной защиты РФ;
- 2) федеральная служба по труду и занятости (Роструд);
- 3) конституция РФ, закон РФ о «занятости населения в Российской Федерации», трудовой кодекс РФ и другие нормативно-правовые акты из области трудовых отношений;
- 4) коммерческие организационные структуры, которые оказывают на платной основе работодателям услуги по подбору персонала;
- 5) государственные службы занятости населения субъектов РФ;
- 6) региональные, отраслевые и федеральные профессиональные союзы наемных работников;

7) правила внутреннего распорядка на предприятия, контракты с наемными работниками и т.д.;

8) региональные, отраслевые и федеральные ассоциации и союзы работодателей.

Основными функциями рынка труда являются:

1) экономическая, т.е. рациональное вовлечение, регулирование, распределение и использование труда;

2) социальная, т.е. обеспечение оптимально-приемлемого уровня доходов и благосостояния людей, стабильного уровня воспроизводства производственных процессов.

Социальная функция рынка труда имеет множество проявлений, например:

1) обеспечивает включенность работников в социально-экономические отношения;

2) создает необходимые условия для реализации важного социального права человека – права на труд;

3) создает экономическую базу для обеспечения социальной безопасности общества и социальной устойчивости;

4) создает условия для свободного развития человека, обеспечивая его доходами.

Но помимо двух этих функций, рынок труда включает в себя еще ряд важных функций:

1) регулирующая функция;

2) ценообразующая функция;

3) информационная функция;

4) санирующая функция;

5) воспроизводственная функция;

6) стимулирующая функция.

Регулирующая функция рынка труда – это функция регулирования рабочей силы по сферам, отраслям экономики, странам и регионам. Реализуя

регулирующую функцию, рынок труда обеспечивает рациональное и эффективное использование и распределение трудового ресурса.

Ценообразующая функция рынка труда – это функция, проявляющаяся в процессе гармонизации предложения труда и спроса на труд, при формировании заработной платы. Заработная плата оговаривается и устанавливается в процессе договорных отношений и закрепляется контрактами.

Информационная функция рынка труда – это функция, заключающаяся в том, что рынок труда формирует и передает комплекс сигналов, которые обеспечивают как непрерывность общественного процесса, так и рациональное поведение отдельных экономических субъектов.

Стимулирующая функция рынка труда – это с одной стороны выражение в том, что более высокопроизводительные, квалифицированные работники получают более высокую заработную плату в сравнении с другими работниками, а с другой стороны, работодатели, которые получают в свое распоряжение высококвалифицированную рабочую силу, при разных равных условиях, получает увеличивающийся доход.

Санирующая функция рынка труда – это относительные естественный отбор, проводящийся среди наемных работников. Принцип действия данной функции заключается в том, что тот работник, которые не удовлетворяет требования работодателя или не обладает уровнем соответствующей подготовки, рано или поздно, потеряет свое рабочее место.

Воспроизводственная функция рынка труда – это обеспечение трудящихся доходами, которые необходимы для достойной жизни людей и воспроизводства рабочей силы.

Сущностью рынка труда является важная многоплановая сфера экономическо-политической и экономической жизни общества.

Главной особенностью рынка труда является то, что не при каких обстоятельствах не может быть достигнуто состояние полной занятости населения. Связано это с тем, что для успешного развития национальной экономики страны нужно наличие еще не освоенных или незадействованных



ресурсов, в том числе и трудовых. Присутствие свободных трудовых ресурсов, которые не задействованы в экономике, дает ей возможность развиваться.

По отношению к рынку труда обозначают две категории населения:

- 1) экономически активная часть населения;
- 2) экономически неактивная часть населения.

Экономически активная часть населения – это население, принимающее активное участие в экономической деятельности, имеет трудоспособный возраст и обладает физическими возможностями, для осуществления экономической деятельности.

Экономически не активная часть населения – это население, не выполняющее абсолютно никаких экономических функций либо по причине нетрудоспособности по физическим причинам, либо по возрастной нетрудоспособности.

Рынок труда является основным элементом национальной экономики. От его состояния и динамики зависит полноценная деятельность национальной экономики.

Как и в любом рынке, у рынка труда есть свои спрос и предложение.

Спрос на рынке труда – это общий спрос на трудовые ресурсы страны при любой возможной цене на ни.

Предложение на рынке труда – это общее предложение ресурсов труда работников при всех возможных ценах на труд.

Главным показателем рынка труда является заработная плата (оплата труда). Она определяется исходя из общей стоимости благ, которые необходимы человеку для обеспечения достойного уровня жизни.

Изменение размера заработной платы работника формируется при прямом взаимодействии спроса и предложения на рынке труда.

Спрос на рынке труда формируется под влиянием следующих факторов:

- 1) уровня масштабов и развития структуры общественного производства;
- 2) структуры общественного производства;
- 3) объемов общественного производства;

- 4) доминирующих форм общественного производства;
- 5) темпов развития и роста национальной экономики;
- 6) уровня оснащенности национальной экономики и научно-технического развития.

Предложение на рынке труда формируется под влиянием следующих факторов:

- 1) в соответствии с демографической ситуацией и количеством населения;
- 2) в соответствии с профессиональной структурой рынка труда
- 3) в соответствии со средним уровнем оплаты труда;
- 4) в соответствии с религиозными, этническими, психологическими и культурными особенностями населения;
- 5) в соответствии с мобильностью населения.

На ранке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателем работников определяется двумя показателями – предельным продуктом в денежном выражении и размером заработной платы.

Привлечение дополнительных единиц труда прекратится, когда данные показатели сравниваются по формуле [8, с.22]:

$$MRP_1 = W \quad (1)$$

Функциональная зависимость между размером оплаты труда и объемом спроса выражается в виде кривой спроса на труд

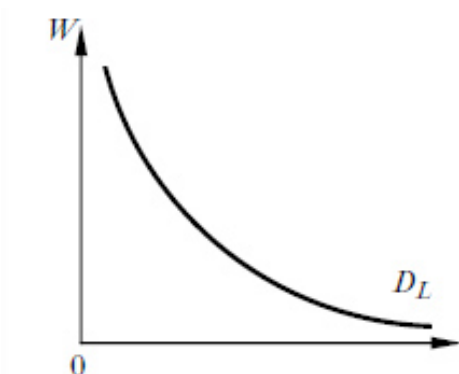


Рисунок 1 – кривая спроса на труд [24, с.15]

где  $W$  – это ставка заработной платы,  $L$  – величина требуемого труда, а  $D_L$  – кривая спроса на труд.

Предложение труда также зависит от размера оплаты труда, которую рабочий получает за производимые услуги. В условиях совершенной конкуренции наблюдается стремление увеличить предложение при росте оплаты труда.

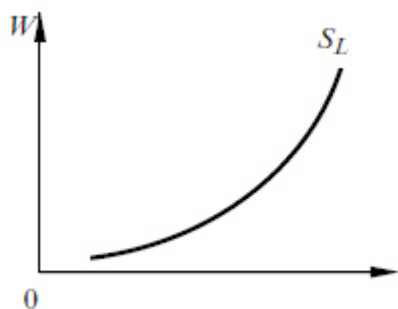


Рисунок 2 – кривая предложения труда [8, с.25]

где  $W$  – ставка заработной платы,  $L$  – величина требуемого труда, а  $S_L$  – кривая предложения на труд.

Объединив оба графика — кривой спроса и кривой предложения, получим точку пересечения  $E$ , в которой спрос на труд равен предложению труда, т.е. рынок труда находится в равновесном состоянии. Это значит, что все предприниматели, согласные платить заработную плату  $W_e$ , находят на рынке необходимое количество труда, их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены и все работники, желающие предложить свои услуги при заработной плате  $W_e$ . Поэтому точка  $E$  определяет положение полной занятости. При любой другой величине заработной платы, отличной от  $W_e$ , равновесие на рынке труда нарушается. При совпадении спроса на труд и предложения труда заработная плата выступает как цена равновесия на рынке труда.

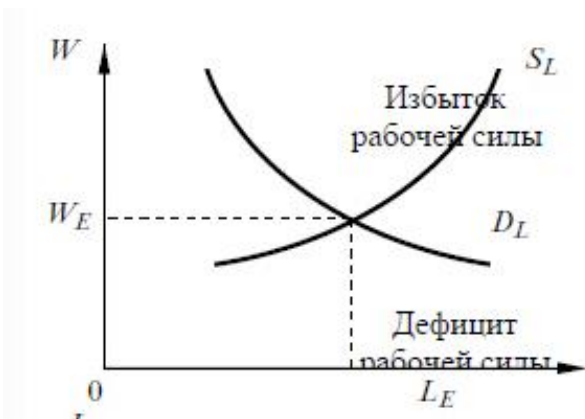


Рисунок 3 – график равновесия на рынке труда [8, с.27]

## 1.2 Элементы рынка труда и их экономическое значение

Рынок труда состоялся как система общественных отношений, которые отражает уровень развития и достигнутый баланс интересов между участниками рынка, являющимися: предпринимателями, государством и трудящимися. Организационной формой выражения их интересов на рынке труда являются, с одной стороны, ассоциации предпринимателей, а с другой стороны, профсоюзы работников. Государство же выступает в роли работодателя на государственных предприятиях и в качестве инвестора, который финансирует масштабные проекты программ развития, но тем не менее, главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил.

Элементами рынка труда являются:

- 1) инфраструктура рынка;
- 2) конъюктура рынка;
- 3) правовые акты, которые регламентируют отношения субъектов на рынке труда и экономические программы;
- 4) субъекты рынка;
- 5) альтернативные временные формы обеспечения занятости: наемный труд, сезонные работы, общественные работы и др.
- 6) системы социальной защиты.

Как любые элементы какой-либо системы, у элементов рынка труда есть свои взаимоотношения внутри системы. Центром этих взаимоотношений выступает государство, т.к. оно взаимодействует с каждым из участников рынка труда. Наемные работники и работодатели помимо взаимодействий с государством, в первую очередь взаимодействуют друг с другом. Такие субъекты как профсоюзы и союзы работодателей взаимодействуют непосредственно друг с другом, представляя интересы каждой из сторон [20, с.36].

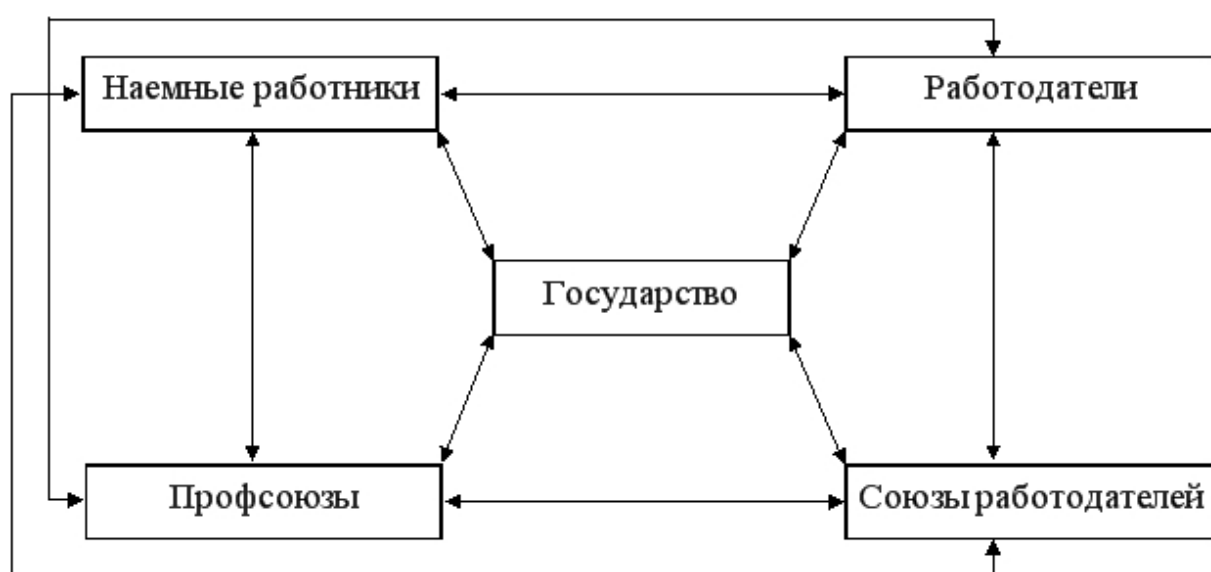


Рисунок 4 – система взаимоотношения на рынке труда [12, с.34]

Рассматривая элементы рынка труда, и их взаимодействие нельзя не обозначить их экономическое значение и значение рынка труда в целом.

Рынок труда в России еще не приобрел в полной мере необходимые черты цивилизованности. Но тем не менее сегодня можно говорить о том, что рынок труда в РФ сформирован в основных чертах на уровне регионов и имеет официальные признаки общенационального рынка.

Так же существуют факторы, которые сдерживают завершение его становления на полномасштабное функционирование в стране. Прослеживается действующая перестройка экономики. Она постепенно приобретает главные

общественно-значимые характеристики, которые в свою очередь и повышают значимость рынка труда и его элементов. В совокупности они играют важную роль в воспроизводстве рабочей силы, которая отвечает требованиям современного высокотехнологичного производства, создает побудительные стимулы для эффективного использования трудовых ресурсов, их правильного распределения и перераспределения.

Развитие рынка также носит положительную экономическую значимость и потому что он предполагает необходимость универсализации работников, их многопрофильной профессиональной подготовки, способствует к перемене видов труда в соответствии с изменениями в экономике и конъюнктуре на рынке труда. Что позволяет экономике быстрее развиваться и иметь в использовании профессионалов.

Рынок труда активизирует мобильности рабочей силы, усиливает ее миграцию, как в межотраслевом и межрегиональном направлениях, так и в рамках какой-либо определенной отрасли, что несомненно решает проблемы занятости трудоспособного населения.

Таким образом, заметно, что роль рынка труда и действие его элементов в современных условиях развития экономики очень велико.

## 2 Анализ рынка труда

### 2.1 Анализ мирового рынка труда и тенденции его развития

Мировой рынок труда – это система экономических механизмов, структур, инструментов и норм, которые обеспечивают спрос и предложение рабочей силы на международном уровне.

Подчиняясь в целом законам спроса и предложения, рынок труда во многих отношениях представляет собой специфический рынок. В данном случае регуляторами являются не только факторы микро- и макроэкономики, но и социальные в том числе, которые не всегда имеют отношение к заработной плате. В следствие этого он на постоянной основе подвергается давлению со стороны корпораций, государства, международных организаций и профсоюзов.

Функционально-организационная структура рынка труда подразумевает следующие элементы:

- 1) систему подготовки кадров;
- 2) общие принципы как государственной, так и международной политики в области занятости и безработицы;
- 3) систему найма;
- 4) фонды поддержки безработных;
- 5) контрактную систему и другие.

Формированию мирового рынка труда по способствовало углубление международного разделения труда. Его развитие – объективный результат возрастания мобильности двух самых важных факторов производства – капитала и труда.

Предложение на мировом рынке труда обеспечивается международной миграцией рабочей силы. Учитывая это, можно сказать, что одним из важных факторов формирования мирового рынка труда стали увеличенная способность и стремление рабочей силы к межотраслевым и межрегиональным передвижениям, которое обусловлено множеством различных качеств.

Говоря о миграции рабочей силы нельзя не сказать о ситуациях, которые сложились в странах Европы и Запада в целом, т.к. рынки труда стран видоизменились.

Под международной трудовой миграцией рабочей силы прежде всего понимается перемещение населения через государственные границы с целью вступления в трудовые отношения с работодателем в другой стране.

В настоящее время, страны Западной Европы стараются стремятся сдерживать поток трудовых мигрантов из стран, которые не входят в Европейский Союз, по ряду причин. В первую очередь потому, что они видят необходимость внедрения трудосберегающих технологий. Во-вторых, из-за перемещения производств, которые используют работников низкой квалификации в развивающиеся страны с переходной экономикой, где оплата труда значительно ниже, чем в развитых странах. И, в-третьих, из-за недовольства конкретных слоев населения, а особенно рабочих с низким уровнем квалификации, т.е. конкуренции на рынке труда со стороны мигрантов.

Страны, которые принимают иностранную рабочую силу, используют ее как довольно важный фактор развития производства, а особенно отраслей, в которых недостаточно привлекательных мест для местных работников.

Иммигранты во многих странах работают на вредных, тяжелых, низкооплачиваемых работах, на которых среди местного населения нет спроса. В западной Европе доля таких иностранцев очень велика, и в некоторых случаях даже достигает до 70% рабочей силы. Нередко такое явление приводит к тому, что без привлечения иммигрантов невозможно стабильное функционирование некоторых отраслей деятельности, таких как строительство, сфера услуг, автомобилестроение и т.д.

Приток иностранной рабочей силы позволяет развитым странам проводить перемещение национальной рабочей силы в более квалифицированные и высокооплачиваемые отрасли, без особого ущерба тех отраслей, куда уходят местные работники. Работники-иммигранты в большинстве стран, которые их



принимают, рассматриваются, как конкретный амортизатор в период ухудшения экономической конъюнктуры, т.к. иностранцы теряют работу первыми.

Предприниматели стран, которые принимают рапициентов (иностранную рабочую силу), остаются в выигрыше от притока иммигрантов еще и потому, что иммигранты готовы трудиться за сравнительно низкую оплату труда, по стандартам данной страны, что позволяет сдерживать рост заработной платы труда местных работников.

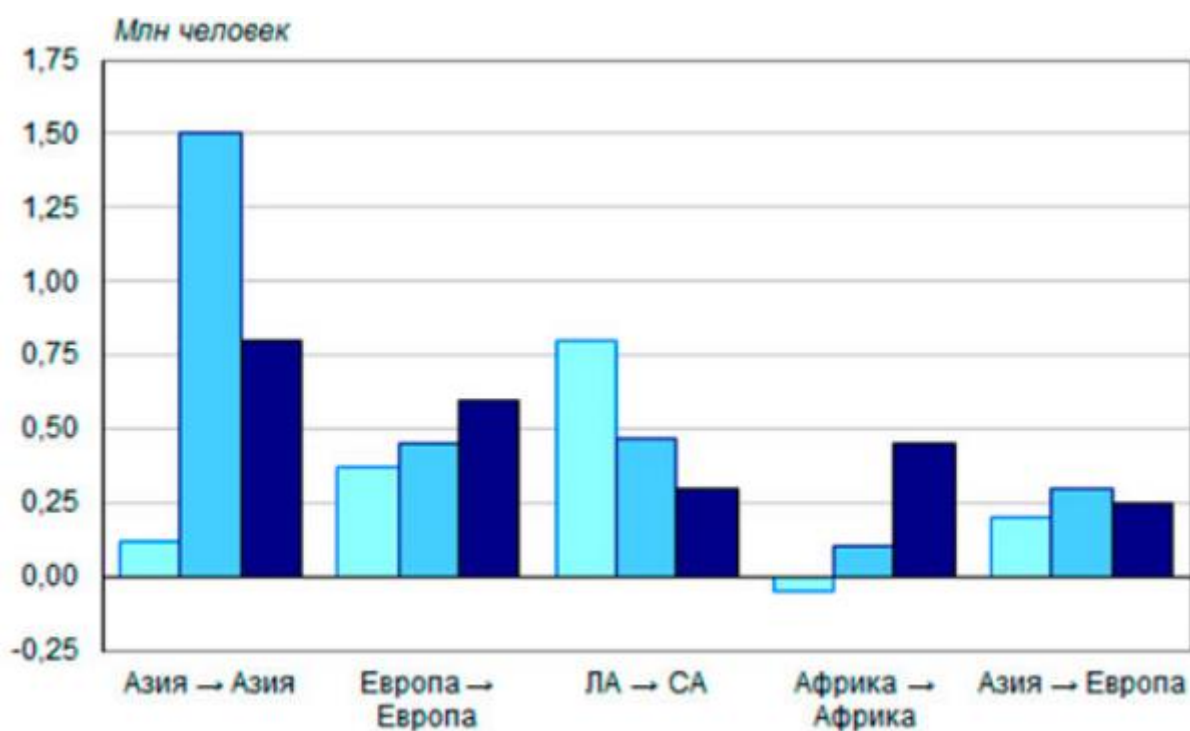


Рисунок 5 – Среднегодовой прирост международных мигрантов по пяти крупнейшим коридорам миграции между крупнейшими регионами мира

[13]

Причинами миграции рабочей силы являются факторы как экономического, так и неэкономического характера. К последнему относятся национальные, семейные, религиозные, расовые, политические и др.

Причинами экономического характера являются:

- 1) быстрый рост международного разделения труда;

2) потребности развития производственных сил, перерастающих национальные рамки;

3) складывающийся региональный хозяйственный комплекс;

4) рост взаимозависимости национальных хозяйств;

5) сближение национально-экономических и политических структур.

Причины экономического характера есть в различном экономическом уровне развития отдельных стран. Рабочая сила перемещается в поисках лучших условия для жизни, из стран с низким уровнем жизни в страны с более высоким уровнем жизни, другими словами, возможные причины миграции рабочей силы кроются в различных условиях оплаты труда за ту или иную профессиональную деятельность, в уровне жизни, комфорте и т.д.

Основу миграционных потоков обычно составляют рабочие, в чуть меньшей степени служащие, ученые и специалисты.

Современный этап международной миграции во многих сферах отличается от миграционных процессов, которые происходили в XIX веке, и даже в XX веках.

Особенностями современного мирового рынка труда являются:

1) разнонаправленность главных миграционных потоков рабочей силы. Это миграция из развивающихся стран в развитые, а также миграция высококвалифицированных кадров из развитых стран в развивающиеся;

2) увеличение продолжительности пребывания мигрантов в стране занятости.

3) миграция ученых, высококвалифицированные специалисты со всех уголков мира мигрируют в развитые страны, и способствуют развитию новых технологий и тенденций, такое явление получило название «утечка умов».

4) рост доли молодых людей, детей и женщин в миграционном процессе. Доля мигрантов составляет 50% в Нидерландах, Бельгии.

5) рост масштабов международной трудовой миграции. По статистике, на начало 2000 годов в мире, по разным оценкам, насчитывалось от 80 до 130 млн. человек мигрантов, большая часть из них – трудовые мигранты.

Детально исследовав мировой рынок труда, можно выделить определенные тенденции его развития.

Тенденции развития мирового рынка труда следующие:

- 1) усиливается конкуренция рабочей силы на мировом рынке;
- 2) рынок международной рабочей силы увеличивается за счет мигрантов из развивающихся стран с переходной экономикой;
- 3) повышаются входные барьеры проникновения на мировой рынок рабочей силы;
- 4) продолжает существовать дискриминация мигрантов;
- 5) активизируется деятельность профсоюзов, которые стремятся отстаивать интересы отечественной рабочей силы;
- 6) усиливается роль МОТ и других международных организаций в регулировании международного рынка труда.

Подводя итог можно сказать, что международное разделение труда (МРТ) положительно влияет на мировой рынок, собственно, как и мигранты, которые являются частью МРТ. Это связано с тем, что они балансируют рынок труда страны, в которую прибывают, а иногда, и являются частью всеобщего двигателя прогресса общества, в лице ученых-мигрантов с новыми разработками и современными идеями.

## 2.2 Анализ состояния рынка труда в РФ

По данным Центрального Банка России, рынок труда в России «больше обычного подвержен давлению внешних и внутренних реалий» [17].

Глобальный индекс статистики по России, как и в прошлом году, составляет 5,9 балла. Значения могут колебаться от 1 до 10: чем ниже показатель, тем более рынок труда свободен от внешних и внутренних факторов; рынок считается подверженным давлению, если индекс поднимается выше 5 баллов. Последний раз значение индекса для России было ниже 5,9 балла в 2012 году (5,7).

По предварительным прогнозам, экономисты говорят о том, что ближайшие годы будут очень непростыми для российского рынка труда, что связано с дефицитом актуальных образовательных программ, квалифицированных кадров, а также старением трудоспособного населения

Индекс состоит из семи компонентов, и худшую динамику из них показал уровень гибкости трудового законодательства: годом ранее значение по нему составляло 7,3, теперь же выросло до 7,7. [17]

Таким образом, государство «не способствует свободному функционированию рынка труда», неповоротливость рынка «мешает работодателям эффективно управлять своей рабочей силой и нанимать необходимых бизнесу профессионалов».

Какого-либо ужесточения трудового законодательства в последний год не было, утверждает проректор Академии труда и социальных отношений России. Единственное, что поменялось, — порядок уплаты страховых взносов, в первую очередь для самозанятых, но реакции общества на них не последовало. В целом жесткость трудового законодательства не влияет на рост ВВП, т.к. бизнес привыкает к любым правилам — главное, чтобы они были стабильны.

Кардинальных перемен в законе, и правда, не произошло, ведь такая динамика может являться отголоском вступившего ранее в силу закона о запрете заемного труда, введения квот для иностранных граждан в России, а также быть следствием недостаточной активности государства в рамках защиты и стимулирования качественных отношений работодателя и профессионала в условиях новых форм занятости и глобализации рынка труда в целом.

Закон о заемном труде (аутстаффинге) его не запретил, но предоставлять временный персонал теперь могут лишь аккредитованные частные агентства занятости подчеркивает РБК. А введение квот повлияло на компании, «нанимающие высококвалифицированных специалистов с уникальной экспертизой, которых не хватает на российском рынке», — теперь им сложнее нанимать экспатов, которые могли бы обучать сотрудников и внедрять новые технологии.

Занятость в России всегда оставалась достаточно стабильной и малочувствительной даже к сильнейшим макроэкономическим шокам (как отрицательным, так и положительным). Вместо роста безработицы рынок реагирует на рецессию и стагнацию подстройкой зарплаты. Это происходит из-за того, что существенная часть зарплат в России приходится на премии и другие поощрительные выплаты, которые не фиксируются в трудовых договорах. При ухудшении экономических условий деятельности предприятий происходит практически автоматическое снижение заработной платы, тогда как при их улучшении работники почти всегда начинают получать повышенные премии. [17]

Глава Экономической экспертной группы характеризовал это свойство рынка труда как «нормальность». По его мнению, такая гибкость зарплаты говорит об отсутствии «патологий», тогда как высокая безработица в некоторых европейских странах, сохраняющаяся в течение многих лет после рецессии, «свидетельствует об очень низкой гибкости их рынков труда». [17]

В целом рынок труда в России довольно гибкий, а претензии, которые ему предъявляют, связаны скорее с общим недовольством экономической ситуацией, считают ученые-экономисты. Отечественным работодателям вопреки сложившемуся мнению проще увольнять своих сотрудников, чем зарубежным компаниям, при сокращениях размер выплат тем, кто под них подпал, значительно меньше, а о самом увольнении не нужно уведомлять за год.

Считается, что проблемы рынка труда в России состоит в другом. Мифическая «жесткость» трудового законодательства возникает по той простой причине, что многие работодатели не знают законодательства. Например, очень часто говорится, что у нас нет возможности нанять человека на срочный трудовой договор. Но в Трудовом кодексе есть большое количество оснований, по которым можно это сделать. Размер социальных отчислений (30%) с зарплаты, который также зачастую считают характеристикой жесткого рынка труда, в России «не самый высокий в мире», указывает эксперт. На сокращении страховых взносов до 21–22% сейчас настаивают Минфин и

Минэкономразвития, компенсировать выпадающие доходы бюджета от них ведомства предлагают повышением НДС с 18% до той же величины.

Трудовое законодательство не успевает за развитием рынка труда, власти должны активнее регулировать новые формы занятости, такие как фриланс, удаленная или проектная работа.

Уровень гибкости трудового законодательства — главный фактор, который тянет общий индекс по России вниз. Удержаться на прошлогодней отметке ему помогло ослабление повышательного давления на зарплаты в отраслях, требующих высокой квалификации (оно свидетельствует об улучшении ситуации с нехваткой квалифицированных работников в определенных секторах). Наиболее позитивным из всех индикаторов является «несоответствие потребностей бизнеса и умений работников» — он находится на уровне 4,2, что означает, что компании не испытывают значимых трудностей с заполнением рабочих мест сотрудниками с нужными им навыками.



Рисунок 6 – численность занятого населения и уровень безработицы России [16]

Оценивая уровень занятости и безработицы федеральных округов в 2016 году, можно заключить, что Центральный федеральный округ характеризуется самым низким уровнем безработицы (3,3%), на втором месте находится Северо-Западный федеральный округ (4,2%) и на третьем Приволжский федеральный

округ (4,6%), самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе (11,0%). По сравнению с предыдущим годом, данный показатель имеет отрицательную динамику [16].

Исследования уровня безработицы в России показывает преобладание уровня безработицы сельского населения над городским. Рынок труда в сельской местности построен достаточно сложно, а также имеет свои особенности. По данным Росстата 2016 года уровень безработных сельского населения составил 8,1 %, что выше в 1,8 раз уровня безработных в городе. [16]

Наблюдается высвобождение работников из отраслей экономики. Только в декабре 2016г. среди безработных доля лиц, которые оставили прежнее место работы из-за прироста или сокращения численности работников, ликвидации организации или частного дела, составила 17,0%, а в связи с уходом с работы по собственному желанию – 25,4% (в декабре 2015г., соответственно, 20,6% и 25,5%). По данным Росстата в 2016г. были зафиксированы 3 забастовки, в которой участвовали 58 человек. Потери рабочего времени составили 98 человеко-дней. [16]

Для современной России характерна молодежная безработица. Так, уровень безработицы молодежи до 25 лет в 2016 году составил 24,5%, в том числе от 15 до 19 лет – 4,7%, 20-24 лет – 19,8% . Вне зависимости от снижения данных показателей, по сравнению с предыдущим годом, проблема остается актуальной и основной из причин является отсутствие опыта работы у молодежи. На начальных этапах своей карьеры выпускники устраиваются на работу, которая требует значительно более низкой квалификации с минимальными заработками, что также отталкивает молодежь. Опыт и практика многих лет показывают, что на профессии, для которых не важно наличие определенной квалификации и подготовки, предъявляется больший спрос.

Вопросы занятости населения должны быть в центре внимания государства, так как они затрагивают не только экономическую, но и социальную сферы жизнедеятельности общества. Следовательно, целью проводимой социально-экономической политики государства является

увеличение уровня занятости и нацеленность на предупреждающие мероприятия по борьбе с безработицей.

В России разработана и реализуется Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020», которая нацелена на повышение уровня комфортности условий жизни в сельской местности, посредством улучшения жилищных условий для населения, престижности труда в сельской местности и формирование в обществе позитивного отношения к сельскому образу жизни, улучшения демографической ситуации, развития в сельской местности местного самоуправления и институтов гражданского права. [17]

Социально-экономическая защищенность важна для населения нашей страны, поэтому государству необходимо обеспечивать ее на законодательном уровне.

Говоря о состоянии трудового рынка РФ, в основном выделяется проблема не занятости и безработицы в целом, а выделяется проблема молодежной безработицы, на которую государству необходимо обратить внимание, т.к. молодые люди, выпускаясь из своих учебных заведений без опыта работы не могут найти себе работу по специальности, что в последующем приводит к нехватке высококвалифицированных рабочих кадров.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда — это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда. Это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с куплей и продажей товара «рабочая сила».

Рынок труда является важным элементом рыночной экономики наряду с рынком товаров и рынком капитала. При этом рынок труда, будучи объектом государственного регулирования, приобретает характер экономико-правовой категории.

Он представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу. Субъектами этих отношений выступают: безработные граждане, работодатели и государство, имеющие на рынке свои общие и особые интересы.

Современный рынок труда в России неоднороден. Он представляет собой многослойную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, несущими разную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся.

Согласно целям курсовой работы, был проанализирован российский рынок труда и выявлены тенденции его развития. Главным аспектом анализа функционирования рынка труда России стала безработица и ее причины, а также были предложены способы их решения. Рынок труда очень изменчив, и согласно проведенному анализу, ему необходимо проявлять гибкость, для того, чтобы население государства чувствовало себя защищенными и востребованным, что повлечет за собой улучшение жизни людей, демографической стабильности и многие другие положительные факторым, которым может поспособствовать государство.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Электронный словарь «Академик»: [Электронный ресурс]. М.,2018. URL <http://www.dic.academic.ru/> (Дата обращения 18.04.2018)
2. Батяева А. С. Отечественный рынок труда: каноны и реалии//Мировая экономика и международные отношения. - 2015. -№2. - с. 11-14
3. Бондарева Д.А. Мировой рынок труда /Д.А. Бондарева, И.А. Сорочайкин// Основы экономики, управления и права. -2016.-№2.- с.-92-98
4. Варданын Р.А. Рынок труда в России: состояние и перспективы/Р.А. Варданын// Народонаселение. - 2016. -№4.- С.52-59
5. Золин И.Е. Мировой рынок труда и международная миграция рабочей силы/ И.Е. Золин//Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2015.- №48. -с. -45-55.
6. Калашников С.А. Развитие рынка труда -неотъемлемый элемент государственной политики/ С.А. Калашников//Вопросы экономики. - 2016. -№1. -с. 42-57
7. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реконструктуризации/ Р. И. Капелюшников. - М.: ГУ ВШЭ, 2015. -309с.
8. Корнейчук Б.В. Рынок труда/ Б.В. Корнейчук. - М.: Издательство Юрайт, 2018 - 287с.
9. Липатова Л.Н. Современное состояние рынка труда в России/ Л.Н. Липатова, Е.И. Абаева// Россия и страны мира - 2015. - №3.- с. -25-32

10. Лифанова Е.В. Сущность рынка труда и его значение в жизни общества/ Е.В. Лифанова// Вестник ТГУ. -2015.- №8. -с. -95-105
11. Одегов Ю.Г Экономика труда/ Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Издательство Юрайт, 2018 -387с.
12. Рофе А.И. Рынок труда/ А.И. Рофе. - М.:МИК, 2014. - с.9
13. Статистическая служба Европейского Союза "Евростат" [Электронный ресурс] Европейский Союз., 2018 URL <http://ec.europa.eu/> (Дата обращения 26.04.2018)
14. Студия экономики: [Электронный ресурс]. М., 2018. URL <http://www.economic.studio.ru/> (Дата обращения 19.04.2018)
15. Управление Федеральной службы государственной статистики п Краснодарскому краю и республике Адыгея: [Электронный ресурс]. Краснодар., 2018. URL <http://krsdstat.gks.ru/> (Дата обращение 18.04.2018)
16. Федеральная служба государственной статистики "Росстат" [Электронный ресурс]. М., 2018 URL <http://www.gks.ru/> (Дата обращения 19.04.2018)
17. Центральный банк России: [Электронный ресурс]. М. , 2018 URL <http://www.rcb.ru/> (Дата обращения 20.04.2018)
18. Экономический портал: [Электронный ресурс]. М., 2018 URL <http://www.textbook.news.ru/> (Дата обращения 15.04.2018)
19. Энциклопедия экономиста: [Электронный ресурс]. М., 2018. URL <http://www.grandars.ru/> (Дата обращения 20.04.2018)
20. Яковлева Е.Б. Рынок труда/ Е.Б. Яковлева. - М.: Издательство Юрайт, 2018 -287с.